



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**“Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO DE PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**AGURTO ARPI, Evelyn Vanesa**

**ASESOR**

**MG. VELASQUEZ CENTENO, Carlos Moisés**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**LIMA – PERÚ**

**2017**

## **PÁGUINA DEL JURADO**

Dra. Taniht Cubas Romero

(Presidente)

Dr. Julio César Castro García

(Secretario)

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz

(Vocal)

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo incondicional.

A mis amigos y a los padres de mis amigos, por muy a pesar lo muy poco que me conocían no dudaron en brindarme su ayuda para poder seguir con esta carrera tan hermosa.

A mi familia, que siempre estuvo alentándome para poder continuar, que a pesar que yo lo daba todo por perdido, ellos nunca dudaron de mí.

Y a todos aquellas que aunque sea lo más mínimo aportaron con su ayuda para que yo llegue hasta aquí.

### **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a Dios, por darme la oportunidad de vida y así poder lograr mis sueños y objetivos.

Agradecer a mis profesores, por brindarme sus enseñanzas y por compartirme sus experiencias y conocimientos.

Agradezco a todos mis amigos en general, por siempre confiar en mí.

Y agradezco especialmente a toda mi familia por haberme educado correctamente y por brindarme su apoyo y cariño.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Evelyn Vanesa Agurto Arpi, con DNI: 77356095, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en jóvenes participantes de un Programa de Capacitación Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de septiembre del 2017

---

Evelyn Vanesa Agurto Arpi

DNI 77356095

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en jóvenes participantes de un Programa de Capacitación Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen la realidad problemática, los antecedentes, el marco teórico de las variables, la formulación de problemas, la justificación, la determinación de las hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende el diseño de investigación, tipos de estudio, la Operacionalización de las variables, variables sociodemográficas, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Evelyn Vanesa Agurto Arpi

## INDICE

	PAG
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
RESUMEN	XII
ABSTRAC	XIII
<b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN</b>	14
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1. Internacionales	16
1.2.2. Nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1. Concepto de Motivación Laboral	25
1.3.2. Teorías de Motivación Laboral	26
1.3.2.1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades	26
1.3.2.2. Teoría de las Necesidades de McClellan	27
1.3.2.3. Teoría de la Autodeterminación	27
1.3.3. Concepto de Satisfacción Laboral	28
1.3.3.1. La Insatisfacción Laboral	31
1.3.3.2. Causas de la Insatisfacción Laboral	31
1.3.3.3. Manifestación de la Insatisfacción Laboral	32
1.3.4. Teorías de Satisfacción Laboral	32
1.3.4.1. Teoría de la Discrepancia o de la Finalidad	33
1.3.4.2. Teoría del Grupo de Referencia Social	34
1.3.4.3. Teoría de los Factores de Herzberg	35
1.4. Formulación del problema	35

1.5. Justificación del estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.6.1. Hipótesis general	36
1.6.2. Hipótesis Específica	36
1.7. Objetivo	37
1.7.1. Objetivo general	37
1.7.2. Objetivo específicos	37
<b>CAPITULO II: MÉTODO</b>	<b>39</b>
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Tipo de investigación	39
2.3. Variable	39
2.3.1. Operacionalización de variable	39
2.3.2. Variable sociodemográfica	42
2.4. Población, muestra y muestreo	43
2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos	44
2.6. Método y análisis de datos	46
2.7. Aspectos éticos	46
<b>CAPITULO III: RESULTADOS</b>	<b>47</b>
<b>CAPITULO IV: DISCUSIÓN</b>	<b>52</b>
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES</b>	<b>55</b>
<b>CAPITULO VI: RECOMENDACIONES</b>	<b>56</b>
<b>CAPITULO VII: REFERENCIAS</b>	<b>57</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>62</b>
Instrumento	62
Matriz de consistencia	66
Validez y Confiabilidad de las variables	72
Consentimiento Informado	86
Carta de Presentación	87



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>PAG</b>
Tabla 1. Descripción según edad	42
Tabla 2. Descripción según grado de instrucción	42
Tabla 3. Descripción según programa laboral	43
Tabla 4. Análisis descriptivo del nivel de Motivación Laboral	47
Tabla 5. Análisis descriptivo del nivel de Satisfacción Laboral	47
Tabla 6. Análisis Inferencial de las variables	48
Tabla 7. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Motivación Laboral y Satisfacción Laboral	48
Tabla 8. Coeficiente de correlación entre las dimensiones de Motivación Laboral y Satisfacción Laboral	49
Tabla9. Coeficiente de correlación Rho entre Motivación Laboral y Satisfacción Laboral según edad.	50
Tabla 10. Coeficiente de correlación Rho entre Motivación Laboral y Satisfacción Laboral según grado de instrucción.	51
Tabla 11. Confiabilidad de la variable Motivación Laboral	72
Tabla12. Validez de la variable Motivación Laboral	72
Tabla 13. Confiabilidad de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación Laboral	73
Tabla 14. Validez de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación Laboral	73
Tabla 15. Confiabilidad de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación Laboral	74
Tabla 16. Validez de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación Laboral	74
Tabla 17. Confiabilidad de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación Laboral	74
Tabla 18. Validez de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación Laboral	75

Tabla 19. Confiabilidad de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación Laboral	75
Tabla 20. Validez de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación Laboral	76
Tabla 21. Confiabilidad de la dimensión Regulación Intrínseca de la variable Motivación Laboral	76
Tabla 22. Validez de la dimensión Regulación Intrínseca de la variable Motivación Laboral	76
Tabla 23. Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral	77
Tabla 24. Validez de la variable Satisfacción Laboral	77
Tabla 25. Confiabilidad de la dimensión Condiciones de trabajo de la variable Motivación Laboral	78
Tabla 26. Validez de la dimensión Condiciones de trabajo de la variable Motivación Laboral	79
Tabla 27. Confiabilidad de la dimensión Remuneración y beneficios laborales de la variable Motivación Laboral	79
Tabla 28. Validez de la dimensión Remuneración y beneficios laborales de la variable Motivación Laboral	80
Tabla 29. Confiabilidad de la dimensión Supervisión de la variable Motivación Laboral	80
Tabla 30. Validez de la dimensión Supervisión de la variable Motivación Laboral	81
Tabla 31. Confiabilidad de la dimensión Relaciones Humanas de la variable Motivación Laboral	81
Tabla 32. Validez de la dimensión Relaciones Humanas de la variable Motivación Laboral	82
Tabla 33. Confiabilidad de la dimensión Promoción y capacitación de la variable Motivación Laboral	82
Tabla 34. Validez de la dimensión Promoción y capacitación de la variable Motivación Laboral	83
Tabla 35. Confiabilidad de la dimensión Comunicación de la variable	83

## Motivación Laboral

Tabla 36. Validez de la dimensión Comunicación de la variable Motivación Laboral 84

Tabla 37. Confiabilidad de la dimensión Puesto de trabajo de la variable Motivación Laboral 84

Tabla 38. Validez de la dimensión Puesto de trabajo de la variable Motivación Laboral 85

# **MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN JÓVENES PARTICIPANTES DE UN PROGRAMA LABORAL JUVENIL DE UNA EMPRESA DE CONSUMO MASIVO DEL CALLAO**

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad hallar la relación existente entre la variable de Motivación Laboral y la variable de Satisfacción Laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil. Para ello, se aplicó la Escala de Motivación en el Trabajo (Gagné, 2010), el cual fue adaptado por Gastañaduy en el año 2013 y la Escala de Satisfacción Laboral SL/ARG de Alex Sívorí Ruiz desarrollada en el 2013. Se utilizó la población total conformada por 280 participantes, los cuales eran de sexo masculino y las edades comprendían entre 18 hasta los 25 años. Los resultados obtenidos demostraron que existen altos niveles de Motivación Laboral en los participantes del Programa Laboral; los mismos resultados se observaron con respecto a la variable de Satisfacción Laboral. En cuanto a la relación entre ambas variables, se pudo encontrar que existe una relación significativa.

Palabras claves: Motivación Laboral, Satisfacción Laboral, Programa Laboral Juvenil.

# **LABOR MOTIVATION AND WORK SATISFACTION IN YOUTH PARTICIPANTS OF A YOUTH LABOR PROGRAM OF A MASSIVE CONSUMER COMPANY OF CALLAO**

## **ABSTRAC**

The present research aims to find the relationship between the Labor Motivation variable and the Labor Satisfaction variable in young participants of a Youth Labor Program. To do so, the Work Motivation Scale (Gagné, 2010) was applied, which was adapted by Gastañaduy in 2013 and the Alex Sívorí Ruiz SL / ARG Satisfaction Scale developed in 2013. The population was used total comprised of 280 participants, who were of masculine sex and the ages comprised between 18 until the 25 years of age. The results obtained showed that there are high levels of Labor Motivation in the participants of the Labor Program; the same results were observed with respect to the Labor Satisfaction variable. As for the relationship between both variables, a significant relationship could be found.

Keywords: Labor Motivation, Labor Satisfaction, youth work program.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En nuestro día a día se suele mencionar que aquellas personas más saludables, son las más productivas; ante ello se podría señalar que este concepto no se tomaba mucho en cuenta; se creía que con exigir y obligar a las personas a realizar alguna tarea se iban a obtener mejores resultados. Sin embargo, en estos últimos años y debido a los cambios constantes en el campo laboral, cada vez aumenta el número de empresas preocupadas por lograr la satisfacción en sus trabajadores, ya que han podido observar que, de encontrarse a gusto con su lugar de trabajo, los resultados obtenidos son positivos debido a la buena productividad de estos. Y entre los factores que antes pasaban desapercibidos y no le brindaban la importancia debida, podemos encontrar a la Motivación y Satisfacción Laboral, que con un adecuado manejo, se pueden alcanzar los objetivos deseados (Chiavenato, 2013)

La motivación laboral, tal y como lo mencionamos líneas arriba, forma parte de uno de los aspectos de suma importancia dentro de una organización, ya que es el empuje que cualquier individuo necesita para ejecutar una tarea, por lo que Gallup realizó una encuesta con el fin de medir la motivación en los trabajadores estadounidenses, demostrando que un 54 % no se encontraba involucrado de manera activa con su puesto de trabajo, mientras que un 17 % se encontraba completamente desconectado del mismo; por otro lado también se demostró que los trabajadores desperdiciaban aproximadamente 2 horas diarias (sin contar la hora de refrigerio y el descanso), esto es debido a distractores como el internet y las conversaciones con los compañeros de trabajo (Chiavenato, 2013). Esto demuestra que cuando no se trabaja la motivación de manera adecuada, los trabajadores tienden a no brindar su 100% en cuanto a la ejecución de sus tareas, obteniéndose así una productividad baja y perjudicial para la empresa.

De igual forma la satisfacción laboral, también cumple un papel importante dentro

de la empresa, mientras que la motivación es el empuje; la satisfacción laboral es la percepción que se tiene sobre el trabajo; en una encuesta realizada por Trabajando en el mes de mayo del 2016, acerca de la Satisfacción Laboral en el cual participaron 2,050 peruanos (varones y mujeres) que se encontraban dentro del rango de edad de 18 a 46 años, se demostró que el 76% de los peruanos no eran felices en sus centros de trabajo, del cual siendo el 22% porque no sienten que su trabajo sea desafiante, por otro lado un 20 % señalan que es por el mal clima laboral, un 19% indica que es porque el jefe no es un buen líder, el 12% menciona que es porque no se encuentran conformes con la remuneración que reciben, el 10% manifiesta que la organización no contribuye a sus logros, el 10% lo atribuye a que no les permiten aportar ideas nuevas y el 7% es porque no hay posibilidades de ascenso.

Es por tal motivo, que se han ido realizando diversos estudios e investigaciones con respecto a ambas variables, ya que la importancia que radica en ellas es primordial en toda organización. Estos estudios demuestran muchas veces la realidad de los trabajadores peruanos, ellos ingresan no solo con la idea de ganar un sustento económico con el cual satisfacer las necesidades que puedan tener, sino que también van con la idea de ser reconocidos y apreciados por sus esfuerzos y su trabajo, de poder poner esfuerzo y dedicación en la ejecución de sus funciones. El lugar de trabajo a la larga se convierte como un hogar para cada uno, y todos buscamos sentirnos bien en dicho lugar, pero si por el contrario no encontramos ese bienestar, la motivación decae al igual que la satisfacción.

Carranza en el año 2016, desarrolló un artículo en el diario El Comercio a la presidenta de Lee Hecht Harrison - DBM de Perú y Chile, la cual es una organización enfocada en la movilidad laboral y en la búsqueda de soluciones y realización de programas sobre diversos temas organizacionales; Inés Temple, menciona que “hoy más que nunca nadie puede cometer el error de tratar mal a su gente. Las empresas formales y modernas saben bien que los talentos miran con atención cómo se comportan sus líderes y eso es determinante al momento de

escoger una empresa para trabajar, o retirarse de ella”. Y muchas empresas se encuentran enfocadas en este propósito, sin embargo, aún existen ciertas empresas en el que las cabezas aún no tienen bien claro lo que significa y conlleva tratar bien a su personal, perdiendo oportunidades y talentos humanos que se retiran de dichas organizaciones por la razón de no sentirse bien tratada y respetada. Aunque muchas veces lo hacen por ignorancia o por simple descuido, pero que de igual manera terminan dañando y perdiendo la relación de respeto y confianza de sus colaboradores.

Es por esta razón, por la cual me pareció pertinente realizar un estudio con ambas variables es esta población muy vulnerables, ya que desde hace algunos años atrás se han podido identificar que cada vez es mayor el número de jóvenes que no trabajan ni estudian, según un reporte que realizó la Cámara de Comercio de Lima, en el cual menciona que existen alrededor de un millón 30 mil jóvenes que se encuentran bajo esta condición, lo cual viene a formar un 19,9 % de la población comprendidos entre las edades de 15 hasta los 24 años.

Esta es un gran problemática en nuestro país, ya que la mayoría de estos jóvenes al momento de buscar insertarse laboralmente, son captados por empresas informales, en los cuales no les brindan condiciones de trabajo saludable, obteniendo como resultados exponerlos al peligro y muchas veces a la muerte, como lo sucedido en el mes de Junio del 2017, donde salió a la luz las negligentes condiciones laborales en las que trabajaban algunas personas en dicha galería.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

### **1.2.1. INTERNACIONALES**

Cuevas, Marrero, Moreno, Santini, Valentín y Ocasio (2015), llevaron a cabo una investigación sobre el estudio de la Motivación en trabajadores voluntarios asociados a dos organizaciones sin fines de lucro en Puerto Rico, teniendo como objetivo principal determinar los factores que motivan a estos voluntarios en la ejecución de sus



funciones. En la muestra participaron 18 voluntarios, a los cuales se les aplicó un cuestionario de motivación, que permitía conocer la percepción que se tiene sobre los elementos intrínsecos y extrínsecos. Los resultados obtenidos demuestran que los participantes de este estudio se encuentran mayormente motivados por factores intrínsecos como son: el altruismo, la autoestima, el desarrollo propio y los valores morales.

Sum (2015), desarrolló un estudio para determinar cuál es la correlación existente entre motivación y desempeño laboral. El estudio lo realizó en un grupo de 34 sujetos, pertenecientes al área administrativo de una empresa de alimentos ubicada en Quetzaltenango (Guatemala). Se utilizó la escala de Motivación Psicosociales de J.L Fernández Seara, la cual estaba conformada por 173 ítems; y para medir la segunda variable, empleó una escala Likert o también llamada método de evaluaciones sumarias que consistía en 10 ítems. Con respecto a los resultados, se obtuvieron que los trabajadores de dicha organización tienen un nivel de motivación alto, para su desempeño en la organización, lo cual confirma que existe una relación entre ambas variables.

Peña, Díaz y Carrillo (2015), ejecutaron una investigación a fin de dar a conocer el vínculo existente entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos y operativos de una microempresa ubicada en México. Se utilizó una muestra de 20 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario de 35 ítems, el cual se dividía en 7 variables y era de tipo escala de Likert con el fin de diagnosticar el nivel de clima laboral, por otro lado, para medir la satisfacción laboral, se aplicó el instrumento de JSS de Spector (1985), el cual constó de 40 ítems, y se dividía en 10 variables. Obteniendo como resultados que la mayoría de los

trabajadores poseían un nivel de satisfacción medio y que además existe una relación significativa entre ambas variables.

Pujol (2014), realizó un estudio con el fin de determinar el nivel de Satisfacción laboral en el grupo académico de la Facultad de Cs. Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Se utilizó una muestra de 20 docentes de ambos géneros y con jerarquías distintas, se empleó el instrumento llamado D001/25b, la cual consta de 25 ítems y está compuesta por 7 alternativas de respuestas. Entre los resultados obtenidos, se dedujo que la edad y jerarquía en el cargo influye en el nivel de satisfacción laboral.

Chiang y Ojeda (2013), en su estudio para hallar la relación que entre satisfacción laboral y la productividad en trabajadores de las ferias libres de Chile, utilizaron una muestra de 158 individuos, en la cual se aplicó una encuesta conformada por 54 ítems, la cual estaba dividida en tres partes, la primera, recolectaba la información general del evaluado; la segunda, reunía información acerca de los sueldos y ventas con los cuales se midió la productividad y por último la tercera, recababa información acerca de la satisfacción laboral. Obteniendo como resultados que tanto las dimensiones de satisfacción por el trabajo en general, la relación con el jefe y la de reconocimiento poseen una relación significativa con la productividad. Además, se encontró que la dimensión que evalúa la satisfacción con el ambiente físico tiene una relación significativa con el salario diario y mensual.

Fuentes (2012), realizó un estudio con el propósito de determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad en trabajadores de una Delegación de RR.HH. La muestra la conformaron 20 trabajadores entre los 25 a 65 años, a los cuales se

les aplicó un cuestionario de tipo Likert para medir la satisfacción laboral; mientras que, para la variable de productividad, se aplicó una encuesta a los jefes de cada área, a fin de evaluar al personal que tienen a cargo. Los resultados obtenidos demostraron que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad, ya que los encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto. Y en cuanto a los resultados obtenidos en las encuestas de productividad, estos fueron positivos, lo cual demuestra que los objetivos que se plantean se logran por el buen trabajo que se realiza a diario.

Sánchez (2011), llevó a cabo una investigación en la cual tuvo como propósito hallar los factores motivacionales presentes en el desempeño laboral. Utilizó una población conformada por 12 trabajadores administrativos de un hospital ubicado en el Puerto Cabello en Venezuela. La técnica e instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario conformado por 39 preguntas cerradas en escala de Likert. Para su validación se empleó la técnica de juicio de expertos; la confiabilidad se halló a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un grado de confiabilidad del 0.88. Los resultados mostraron que existe un alto índice de descontento por parte del personal, es decir que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no será el más adecuado para realizar sus actividades.

García, Barbero, Ávila y García (2003), realizaron un estudio para determinar el nivel de motivación laboral en los jóvenes con respecto a su primer empleo en España. La muestra estuvo conformada por 500 participantes entre las edades de 16 a 25 años, todos residentes en las distintas localidades de la provincia de Cádiz, que se encontraban participando en los programas de Escuela Taller y

Casas de Oficios de formación ocupacional del Instituto Nacional de Empleo, de los cuales 69,4 % eran varones y en 30,6% eran mujeres. Se empleó un cuestionario sobre motivación psicosocial, el cual se contrastó con las respuestas que fueron emitidas a un ítem que reflejaba el grado de satisfacción del participante. Los resultados obtenidos muestran que en mayor grado los sujetos se motivan más con los aspectos extrínsecos.

### **1.2.2. NACIONALES**

Trujillo (2014), ejecutó un estudio a fin de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una sede del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Utilizó una muestra de 270 trabajadores. Aplicándose un cuestionario de 27 preguntas cerradas del tipo Likert. Entre los resultados obtenidos, se determinó que un 89.3% de los trabajadores presentan una motivación moderada y un 80.0 % un grado de satisfacción media. Además se halló que existe una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre ambas variables, lo cual significa que si el personal se encuentra motivado, se obtendrá como resultado que la satisfacción laboral se incremente.

En un estudio realizado por Castillo (2014), con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional, la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada. Utilizó una muestra conformada por 100 trabajadores entre 25 y 40 años de edad, quienes ocupaban distintas posiciones jerárquicas en la organización. Empleó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, adaptada por Alarcón. Los resultados obtenidos determinaron que existe una

correlación significativa y positiva entre las 3 variables, además que los trabajadores que poseen un rango más alto en la organización, perciben un clima laboral favorable, con un nivel de motivación y satisfacción muy altas.

Pérez en el 2014, lleva a cabo un estudio con el fin de hallar la relación entre las variables de Motivación y Compromiso Organizacional. La muestra estuvo conformada por 226 trabajadores del área administrativa de dos universidades de Lima (una pública y otra privada). Se aplicó la escala de Motivación en el trabajo MAWS de Gagné (Motivación autónoma MA y controlada MC) y la escala de Compromiso Organizacional ECS (Compromiso afectivo MC, el compromiso de continuidad CC y compromiso normativo CN). Se obtuvieron como resultados que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de igual modo, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN).

Alva y Juárez (2014), realizaron un estudio con el propósito de encontrar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de una empresa ubicada en Trujillo. Se utilizó una muestra de 80 personas a las cuales se les aplicó una encuesta para hallar la variable de satisfacción laboral y en cuanto a la productividad se hizo uso de los reportes obtenidos por medio del jefe de dicha organización. Entre los resultados obtenidos, se considera que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de productividad regular.

Chumacero en el 2014, en su estudio para determinar el nivel de Satisfacción Laboral en los empleados del área de Publicidad de la Gerencia de Personas Jurídicas de la SUNARP, empleó una muestra censal de 21 empleados del área de publicidad. En los cuales aplicó la escala de Opiniones SL-SPC de Sonia Palma la cual fue creada en el 2005 y estandarizada en una muestra de 1058 trabajadores de Lima Metropolitana. En cuanto a los resultados, se obtuvieron que los empleados se encuentran en un nivel promedio de Satisfacción Laboral, lo mismo se observó cuando se analizó la variable por género.

Gastañaduy (2013), presentó un estudio enfocado en explorar y describir si existen semejanzas o diferencias entre las variables de motivación laboral y bienestar psicológico en una muestra de 188 participantes de los cuales 94 eran bomberos voluntarios y los 94 restantes eran trabajadores remunerados. Se utilizó la escala de Motivación en el trabajo R-MAWS de Gagné y la escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Obteniéndose como resultados que los trabajadores que eran remunerados presentaban un mayor nivel de motivación extrínseca e introyectada; mientras que los bomberos voluntarios presentaron mayores niveles de motivación de tipo identificada e intrínseca. Por otro lado no se hallaron diferencias en relación a la variable de Bienestar Psicológico.

Alvitez y Ramírez realizaron una investigación en Trujillo en el año 2013, con el propósito de determinar la relación existente entre la motivación de los trabajadores y el programa de compensaciones e incentivos del Grupo Almer, la muestra estuvo conformada por los 10 trabajadores de la organización fueron divididos en 5 grupos según el sueldo que percibían. Para hallar los resultados se emplearon encuestas y entrevistas individuales. Los resultados obtenidos

demuestran que existe una considerable cifra de insatisfacción con respecto al programa de compensación e incentivos, el cual influye de manera directa en el nivel de motivación mostrado en los trabajadores. Además se determinó que la motivación se encuentra influenciada por el sueldo que perciben.

Alva (2012), en su investigación para determinar cuál era el nivel de satisfacción laboral (en las dimensiones de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad) en el profesional de enfermería. La muestra estuvo conformada por 36 profesionales de enfermería del servicio de Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron la encuesta y una escala modificada tipo Likert. Obteniendo como resultados que el mayor porcentaje de las enfermeras presentan un nivel de satisfacción ubicada en el rango media-baja, al igual que en las dimensiones antes mencionadas ya que no se encuentran satisfechas con el sueldo recibido.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), en su estudio para determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral con algunas de las variables ocupacionales (condiciones laborales, género y tiempo de servicio), utilizó una muestra conformada por un total de 369 trabajadores de tres municipalidades distritales de Lima y Callao, siendo 82, 126 y 161 el monto específico tomado por cada municipalidad. El instrumento que se empleó fue el cuestionario de Escalas de Opiniones SL-SPC de Sonia Palma. Teniendo como resultados que no existe una diferencia significativa en cuanto al nivel de satisfacción laboral entre las 3 municipalidades. Por otro lado se pudo observar que existe una diferencia significativa entre la

satisfacción laboral y las condiciones laborales.

Gómez, Incio y O' Donnell (2011), realizaron una investigación con el fin de estudiar cual era el nivel de satisfacción laboral de una Banca Comercial y si esta estaba influida por las variables demográficas de los encuestados. La muestra estuvo conformada por 312 trabajadores pertenecientes a una banca comercial, los cuales pertenecían a 38 agencias distintas ubicadas en Lima – Perú. Se aplicó el modelo ESL creado por Anaya & Suárez para medir la satisfacción laboral. Los resultados que se obtuvieron fueron que tanto el puesto laboral como la edad del trabajador influyen en la satisfacción laboral, mientras que se encontró que el sexo no influye en el nivel de satisfacción laboral.

Antes de explicar las teorías relacionadas a cada una de las variables a estudiar, es importante mencionar que este Programa de Capacitación Laboral, hace referencia a las Modalidades Formativas, decretadas por la Ley N° 28518, en la cual explican que son uno tipos de convenios especiales en el cual buscan relacionar el aprendizaje teórico y el practico en un ámbito de trabajo.

Se subdivide en 3:

- Capacitación Laboral Juvenil (CLJ)
- Aprendizaje con Predominio en la Empresa (APE)
- Aprendizaje con Predominio en el Centro de Formación Profesional.

Sin embargo, cabe recalcar que este estudio solo se basará en los dos primeros.

Este tipo de modalidad tiene como propósito insertar a los jóvenes al mercado laboral, mediante una formación teórico – práctico en la cual puedan desarrollar capacidades de trabajo que le permitan adaptarse a distintas situaciones laborales.



### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN LABORAL**

La motivación Laboral a lo largo del tiempo ha sido definida por diversos autores que han estudiado esta variable, a continuación mencionaremos algunos de ellos:

En primer lugar se encontró a Chiavenato, que la define como una fuerza interna que surge a partir de una necesidad que también es interna, la cual origina o impulsa al organismo a que ejecute una actividad además de que guía y mantiene la conducta hasta lograr el objetivo (2009) Este autor también mencionaba que la motivación deriva como resultado de una interacción que se formaba entre la persona y las situaciones que lo rodeaban (Chiavenato, 2000)

Por otro lado, Sexton (1977) la define como “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción y satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna metas deseada para el motivador”, es decir que mediante este proceso, lo que se busca es impulsar a la persona para que ejecute la acción.

Todos estos conceptos, hacen referencia a la motivación en general, pero en sí a que nos referimos cuando se habla de motivación laboral, pues Vélaz menciona que esta se encuentra definida como “aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar” (1996, p. 26)

Por otro lado, Robbins (1999) menciona que es la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo con el fin de poder alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada para la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. Además el mismo autor menciona que la motivación es el proceso que determina 3 elementos fundamentales, los cuales son: La intensidad, la cual está definida cómo la cantidad de esfuerzo o

energía que emplea la persona para ejecutar una actividad. La dirección, es el curso hacia dónde va dirigido el comportamiento y por último la persistencia que se define como la cantidad de tiempo que es capaz la persona en mantener su esfuerzo. (Robbins y Judge, 2013)

### **1.3.2. TEORÍAS DE MOTIVACIÓN LABORAL**

Así como se han descrito algunos conceptos que explican acerca de la motivación; de igual forma se han planteado diversas teorías que tratan de explicar cómo funciona la motivación en los seres humanos, entre los cuales se pueden indicar los siguientes:

#### **1.3.2.1. TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES**

Según Robbins y Judge, esta teoría fue creada por Abraham Maslow, en la cual explica que dentro de cada uno de nosotros existe una jerarquía de 5 necesidades básicas (2013):

- a) Fisiológicas: en este nivel podemos encontrar a las necesidades básicas del ser humano, que son: el hambre, sed, refugio, sexo, entre otras necesidades corporales.
- b) Seguridad: en este nivel se ubican la necesidad de sentir protección contra los daños tanto físicos como emocionales.
- c) Sociales: en este se incluye al afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación social y la amistad.
- d) Autorrealización: este nivel es explicado como el impulso que nos permite convertirnos en lo que uno es capaz, en este nivel podemos encontrar al crecimiento y desarrollo propio.

### **1.3.2.2. TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MCCLELLAN**

Esta teoría explica que la dinámica del comportamiento humano inicia a partir de 3 necesidades básicas (Chiavenato, 2009, pág. 246)

- a) Necesidad de Realización: Este tipo de necesidad se refiere al de conseguir o luchar por el éxito competitivo, en buscar la perfección y la excelencia.
- b) Necesidad de Poder: Es la necesidad de poder controlar a otras personas y poder influir en ellas. Las personas que poseen este tipo de necesidad, mayormente les atrae situaciones donde exista alto nivel de competitividad, y mayormente solo se preocupan por aspectos como el prestigio y la influencia.
- c) Necesidad de Afiliación: Este tipo de motivación va referida a la necesidad de las relaciones interpersonales, de poseer amigos y de deseos de ser amado y aceptado en un grupo. Mayormente las personas que poseen esta necesidad prefieren un ambiente de cooperación y buscan la amistad.

Sin embargo, la teoría principal y la que respalda la prueba es:

### **1.3.2.3. TEORÍA DE LA AUTODETERMINACIÓN**

Teoría desarrollada por Edward Deci y su colega Richard Ryan.

Esta teoría adopta una orientación más positiva del ser humano, siendo una de sus premisas base en el cual se afirma que los individuos son seres humanos que se encuentran orientados al crecimiento manteniendo también una relación continua con su contexto social. Siendo el

ambiente social el responsable del adecuado o frustrado crecimiento del individuo. (Ryan y Deci, 2000)

Por otro lado Vera (citando a Deci y Ryan, 1985) menciona que esta teoría de la motivación humana se encuentra vinculada al desarrollo y al funcionamiento de la personalidad dentro de los contextos sociales, esto se refiere, al grado en que las personas llevan a cabo sus acciones al nivel más alto de reflexión y comprometiéndose en las acciones de forma totalmente voluntaria.

Robbins y Judge (2013), mencionan que esta teoría plantea que las personas prefieren creer y sentir que ellos manejan el control de sus acciones, por lo que si una tarea que ejecutaban anteriormente con total libertad, cambia a una que no lo es, simplemente el interés que le ponían o sentían antes ya no será igual haciendo que la experimenten más como una obligación.

### **1.3.3. CONCEPTO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

El concepto de satisfacción laboral está conformado por el conjunto de actitudes que toma o que tiene el trabajador con respecto a su trabajo y que son manifestadas a través de sus formas de comportamientos y estados de ánimos.

Robbins y Judge mencionan que es “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características”, añadiendo a esto, los autores recalcan que la satisfacción laboral no solo se refiere a la actividad que realiza el trabajador, sino que también abarca a las relaciones que se pueden formar en dicho lugar como la relación entre compañeros, con los jefes; las condiciones de trabajo como el ambiente y la disposición de los materiales que se necesitarán (2013, p.74)

Por otro lado Martha Alles nos menciona que “es una actitud afectiva,

una sensación de relativo agrado o desagrado por algo” (2010, p.306). La autora no solo considera los aspectos positivos como parte del concepto de esta variable, sino también los negativos, mencionando que en conjunto forman la base de cómo los trabajadores consideran su trabajo.

Las actitudes vienen a ser los determinantes del comportamiento, que se encuentran relacionadas con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación. Las actitudes conforman un estado mental de alerta que se encuentra organizado por las experiencias previas del individuo, lo cual influye en la respuesta de una persona ante un objeto, una situación o ante otra persona.

Dentro de este concepto Chiavenato en el 2009 menciona 3 aspectos: El primero, en el cual refiere que las actitudes definen las predisposiciones hacia determinados aspectos del mundo, como por ejemplo hacia su trabajo, sus compañeros, su salario, entre otros. El segundo, indica que las actitudes son la base emocional de las relaciones interpersonales y de la identificación de la persona con los demás. Y por último, el tercero manifiesta que las actitudes se encuentran organizadas por la personalidad, pero están sujetas a cambios.

Al mismo tiempo Robbins y Judge, menciona que “son enunciados de evaluación favorables o desfavorables de los objetos, personas o eventos”, es decir estos ayudarán a la persona a reflejar la manera en la que se siente con respecto a algo (2013, p.70)

Cuando se lee el concepto de Satisfacción laboral, se puede determinar que este se encuentra muy vinculado a los siguientes conceptos.

Así como lo describe Robbins y Judge en su libro Comportamiento Organizacional en el 2013:

- a) Involucramiento en el trabajo: Este concepto hace referencia al grado en el que el trabajador se siente identificado con su puesto de trabajo, participando de manera activa en la ejecución de sus funciones.
- b) Compromiso organizacional: Hace referencia al grado en el que un trabajador se siente identificado y comprometido con una empresa en especial.
- c) Apoyo organizacional percibido: Grado en el que un individuo cree que la organización en la que labora valora su trabajo y se ocupa de su bienestar.
- d) Compromiso del empleado: Este es uno de los últimos conceptos, el cual se define como el involucramiento, satisfacción y entusiasmo que siente el trabajador frente al trabajo que realiza.

Dentro de las organizaciones la persona es considerado como un todo, ya que al momento de que una persona es contratada, no solo se estará contratando una parte de él que ejecutará las labores o funciones asignadas, sino a un ser completo, que ya viene con una forma de pensar, con un esquema de creencias ya establecidos, con emociones y situaciones personales que pueden ser positivas como también negativas (Alles, 2010). Siendo todas estas características las que influenciarán de alguna manera en las actitudes que tendrá el trabajador con respecto a su centro de labores.

En el mundo organizacional existe la idea de que la satisfacción laboral en los trabajadores trae consecuencias positivas en cuanto a su comportamiento en el trabajo, por ello se cree que el comportamiento del trabajador en la organización está vinculado con la satisfacción laboral, es decir si el trabajador posee un nivel de satisfacción alto, este se mostrará más dispuesto a seguir las normas y reglas de su organización, en cambio sí se encuentra insatisfecho,

su rendimiento será bajo y su comportamiento en el trabajo será menos positivo (Chiang, Martín y Núñez, 2010)

#### **1.3.3.1. LA INSATISFACCIÓN LABORAL**

La insatisfacción laboral se define como el grado de malestar que puede experimentar un trabajador con respecto a su trabajo. Siendo los factores salariales, trabajos monótonos, inestabilidad de empleo, el mal trato, entre otros los que pueden favorecer su aparición. Pero cabe recalcar que no todos los trabajadores reaccionaran igual ante algún hecho aspectos, ya que lo que le disgusta a uno puede que no le disguste al otro (Granda, 2006)

Además de ello la insatisfacción laboral produce una terrible baja en cuanto a su desempeño, y no solo se puede manifestar en ese aspecto sino que también se mostrará en su actitud, mucho de los trabajadores con un grado de satisfacción bajo adoptan conductas agresivas que en ocasiones perjudican a la organización y a los compañeros de trabajo, entre ellas podemos mencionar a los sabotajes, retiros, robos o incluso agresión directa.

#### **1.3.3.2. CAUSAS DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL**

Hannoun (2011) menciona que existe una serie de factores que afectan de manera poco favorable a los trabajadores, produciendo en ello un gran nivel de insatisfacción laboral, produciendo así una gran baja en su desempeño. Entre estas causas se mencionan las siguientes: El bajo salario, La inadecuada relación entre compañeros, La mala actitud del jefe, los celos y envidias, las escasas oportunidades de realización de línea de carrera, la dificultad para adaptarse al cambio, las pésimas condiciones de trabajo y la inseguridad.

### **1.3.3.3. MANIFESTACIONES DE LA INSATISFACCIÓN LABORAL**

Los trabajadores pueden manifestar su insatisfacción de diversas formas, siendo la mayoría de ellas muy perjudiciales para la organización, entre algunas de ellos se pueden mencionar a las quejas, los robos, entre otros.

Según Robbins y Judge (2013) divide 4 respuestas de los trabajadores en 2 dimensiones: Entre las constructivas podemos mencionar en primer lugar al VOCEAR, el cual consiste en tratar activa y constructivamente de mejorar las condiciones de trabajo, como por ejemplo sugerir mejoras en su puesto de trabajo, analizando los problemas con sus superiores de manera asertiva; y por último tenemos la LEALTAD, que significa el esperar de forma pasiva y de manera optimista que las condiciones de su trabajo mejoren por sí solas. Por otro lado en cuanto a las destructivas, encontramos a la SALIDA, el cual consta en un tipo de comportamiento que va dirigido a abandonar o renunciar a la organización; y a la NEGLIGENCIA, en el cual el trabajador permite que las condiciones empeoren a consecuencia de los continuos ausentismos o retardos en la hora de ingreso o a la hora de la entrega de algún trabajo.

### **1.3.4. TEORÍAS DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Entre los enfoques o teorías encontrados con respecto a la satisfacción laboral, mencionaremos los siguientes:

#### **1.3.4.1. TEORÍA DE LA DISCREPANCIA O DE LA FINALIDAD**

Modelo propuesto por Locke, en la cual menciona que las metas y propósitos conscientes del trabajador constituyen un fin en sí mismo, es decir que generan una fuente de



satisfacción y motivación propia (Chiang, Martín y Núñez, 2010)

Lo cual significa que el trabajador estará satisfecho o insatisfecho con respecto a la labor que realiza en su puesto de trabajo solo si se acerca a sus propósitos personales.

Los mismos autores en el 2010 mencionan que:

Cuanto mayor sean los objetivos asumidos conscientemente por una persona, mayor será su nivel de ejecución; y consiguientemente, mayor será su nivel de satisfacción si alcanza los objetivos. Todo ello implica que las metas y objetivos, para hacerse conscientes y plenamente asumidos por el sujeto, deben ser concretos y claramente especificados. Por lo demás, aquellos sujetos que reciben feedback y participación en la planificación y ejecución de las tareas, trabajarán mejor e incrementan sus niveles de satisfacción.

La satisfacción laboral es el resultado de la relación existente entre los valores y las necesidades de cada trabajador, de la cual los valores se pueden obtener por medio del desempeño de una tarea (Álvarez, Galicia y Hernández, 2013)

#### **1.3.4.2. TEORÍA DEL GRUPO DE REFERENCIA SOCIAL**

Esta teoría menciona que la satisfacción de trabajador gira en torno a su grupo de pertenencia y sus características, siendo este grupo uno formado con normas, las cuales permiten al trabajador desarrollar una idea propia del mundo en el que vive, logrando así que esta idea se expanda a la realidad (Cavalcante, 2004)

En conclusión las características de trabajo al congeniar con las normas de su grupo, favorecerán a la aparición de actitudes positivas que en consecuencia influenciarán a que el trabajador alcance un nivel de satisfacción alto en su trabajo.

#### **1.3.4.3. TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG**

Esta teoría fue propuesta por Frederick Herzberg en 1967 con la ayuda de sus colaboradores, esta investigación la realizaron en un conjunto de ingenieros y contadores, a quienes se les realizaron dos preguntas, las cuales consistían en pedirles que recuerden y comenten algún hecho en el que se hayan sentido bien y mal con respecto a sus trabajos ya sean pasados o actuales. Con el análisis de cada una de las respuestas dadas, se pudo concluir que la motivación dentro del ambiente laboral es el resultado de dos grandes factores (Manso, 2002)

Los factores de higiene o extrínsecos, se refieren a todos aquellos factores externos orientados al contexto en el cual el trabajo se produce. Dentro de estos factores se encuentran aspectos tales como la supervisión, las relaciones con los compañeros de trabajo, las condiciones ambientales del trabajo, el salario, los beneficios y la seguridad laboral, entre otros (Chiavenato, 2009). Si estos aspectos no se encuentran presentes, entonces no permitirá que el trabajador alcance la satisfacción, sin embargo si se encuentran presentes, solo servirá para disminuir la insatisfacción, mas no motivarán al trabajador.

Los factores de motivación o intrínsecos, hacen referencia al contenido del trabajo, al perfil del puesto, a las tareas y deberes que están relacionados al cargo. Este factor a diferencia del anterior, origina en el trabajador un efecto de satisfacción duradera y además contribuye en el aumento de su productividad (Chiavenato, 2009).

Dentro de este factor hallamos aspectos tales como la sensación de realización personal, el reconocimiento al buen desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea

que se realiza, los sentimientos de autorrealización, el logro.

#### **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la relación existente entre Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao?

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

El presente trabajo se basa en los estudios que se realizaron anteriormente, y también se enfoca en determinar la relación entre el problema de investigación los objetivos y problemas generales como específicos, los instrumentos de aplicados, que corresponden a una secuencia metodológica.

La justificación teórica de esta investigación espera generar un aporte por ser un tema de actualidad, asimismo apoyar a las teorías de la motivación y satisfacción laboral, del mismo modo, se aportará al explicar y dar a conocer los resultados que se encuentren en la empresa donde laboran los trabajadores sobre los cuales el presente trabajo despertó curiosidad e interés.

Asimismo la aplicación y explicación de los resultados que se obtendrán en esta investigación, ayudarán a tener un mayor alcance para elaborar estrategias que contribuyan a incrementar la motivación y satisfacción laboral.

Los hallazgos del presente estudio nos permitirán reforzar el fundamento teórico conceptual en base a las variables que serán estudiadas, motivación y satisfacción laboral y, por otro lado, se emplearán instrumentos adaptados en nuestro país y administradas en el campo organizacional, con la finalidad de medir cada una de estas variables.

En cuanto a la justificación de orden práctico, permitirá plantear si fuera mejorar la motivación laboral, la relación entre los colaboradores y el crecimiento a nivel profesional como a nivel personal y claro está el de la

misma organización. Los beneficiados con este trabajo serán los colaboradores de la empresa.

La justificación metodológica se basa en el procedimiento y orden coherente que exige la investigación es decir partiendo de una realidad problemática en el contexto organizacional para luego formular los objetivos, establecer las hipótesis y posterior a ello explicar los resultados que se hallarán en el presente estudio. Del mismo modo esta investigación busca a través de su evaluación conocer la motivación laboral de cada colaborador y el nivel de satisfacción laboral de los mismos, para poder pronosticar y elaborar las posibles soluciones ante cualquier tipo de inconvenientes que se presente, sabiendo elaborar distintos tipos de estrategias que contribuyan con el desarrollo de la organización.

La justificación psicológica del presente estudio radica en la importancia que presentan estas variables, desde la perspectiva psicológica ambas están enmarcadas en distintos contextos lo cual nos permite encontrar diferencias y semejanzas que se presentan, es por ello que desde la psicología se analizan las actitudes y se miden los niveles de estas dos variables.

## **1.6. HIPÓTESIS**

### **1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**H1:** Existe correlación significativa positiva entre Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.

### **1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

**H2:** Existe correlación significativa positiva entre Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral según edad en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.

**H3:** Existe correlación significativa positiva entre Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral según grado de instrucción en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.

**H4:** Existe correlación significativa positiva entre las dimensiones de la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.

## **1.7. OBJETIVOS**

### **1.7.1. OBJETIVO GENERAL**

Establecer la relación entre la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.

### **1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir la característica de Motivación Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.
- Describir la característica de Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.
- Establecer la relación entre la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral según edad en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.
- Establecer la relación entre la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral según grado de instrucción en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.
- Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un

Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del  
Callao.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de investigación utilizado es de tipo No experimental transversal, ya que las variables a observar no se han manipulado, es decir se estudiaron tal cual se dan en el contexto para luego poder analizarlas en un tiempo único y determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

### **2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de tipo descriptiva - correlacional, ya que en primer lugar se han descrito ambas variables de manera independiente, luego se han analizado de manera que podamos hallar cual es la influencia que existe entre ambas y de qué manera afectan en la población a trabajar.

Así como menciona Behar (2008), este tipo de investigación nos ayuda a analizar como la variable se manifiesta dentro de un contexto determinado, así como también nos ayuda a analizar sus características y propiedades. Además nos sirve para descubrir la relación que existe entre dos variables.

### **2.3. VARIABLE**

#### **2.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

##### **MOTIVACIÓN LABORAL**

- **Definición Conceptual**

“La Motivación Laboral es concerniente a la energía, la dirección, la persistencia y la equifinalidad – todos aspectos de la activación y de la intención.” (Ryan y Deci, 2000)

- **Definición Operacional**

El puntaje se obtendrá por medio de la escala de Motivación en el trabajo de Gagné, la cual fue adaptada al Perú por

Gastañaduy en el 2013.

- **Indicadores o Dimensiones**

- a) **Demotivación:** Referida a la ausencia o falta de motivación al momento de realizar una actividad (Herrera y Matos, 2009).
- b) **Regulación Externa:** Referido a la acción de realizar una actividad con el único objetivo de recibir un premio o evitar un castigo (Herrera y Matos, 2009).
- c) **Regulación Introyectada:** Referido a la acción de comprometerse a realizar una actividad para evadir los sentimientos de culpa por no realizarla (Herrera y Matos, 2009).
- d) **Regulación Identificada:** Referida a la acción de realizar una actividad porque la persona se siente Identificada con su significado y considera importante (Herrera y Matos, 2009).
- e) **Motivación Intrínseca:** Referida a la acción de realizar una actividad por sí misma, ya que la persona lo considera interesante y agradable (Herrera y Matos, 2009).

## **SATISFACCIÓN LABORAL**

- **Definición Conceptual**

La Satisfacción Laboral es definida como “la actitud del trabajador hacia su actual trabajo” (Ruiz y Zavaleta, 2013)

- **Definición Operacional**

El puntaje se obtendrá por medio de la escala de Satisfacción Laboral SL/ARG, elaborada por Alex Ruiz en el 2013 en Chimbote.



- **Indicadores o Dimensiones**

- a) **Condiciones de trabajo:** Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo.
- b) **Remuneración y beneficios laborales:** Grado de conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo.
- c) **Supervisión:** Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario.
- d) **Relaciones humanas:** Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores.
- e) **Promoción y capacitación:** Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente.
- f) **Comunicación:** Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.
- g) **Puesto de trabajo:** Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización.

## 2.3.2. VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA

### 2.3.2.1. EDAD

Tabla1

*Descripción según edad*

	Frecuencia	Porcentaje
18-20	156	60,5%
21-23	59	22,9%
24-25	43	16,7%
Total	258	100,0%

La muestra está compuesta por 258 personas, en los cuales predominan las edades entre 18-20 años representados por un porcentaje de 60,5% , seguido de la edad entre 21-23 representado por un porcentaje de 22,9%, y finalmente la edad de 24-25 años representada por un 16,7%.

### 2.3.2.2. GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla 2

*Descripción según grado de instrucción*

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria Completa	104	40,3%
Técnico Trunco	115	44,6%
Universitario Trunco	39	15,1%
Total	258	100,0%

La muestra está compuesta por 258 personas, en los cuales predomina el grado de instrucción de técnico trunco representados por un porcentaje de 44,6%, seguido del grado de secundaria

completa representado por un porcentaje de 40,3%, y finalmente el grado de universitario trunco representado por un 15,1%.

### **2.3.2.3. PROGRAMA LABORAL**

Tabla 3

*Descripción según programa laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
CLJ	156	60.5
APE	102	39.5
Total	258	100.0

La muestra está compuesta por 258 personas, en los cuales la mayoría de jóvenes se encuentran participando del programa llamado CLJ (Capacitación laboral juvenil) y se encuentra representado por un 60.5%, mientras que el 39,5% restante participa bajo el programa APE (Aprendizaje con predominio en la empresa).

## **2.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

La población está constituida por 280 jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo ubicada en el Callao.

La muestra estuvo conformada por los 280 jóvenes participantes del Programa Laboral.

El muestreo se empleó en esta investigación es una técnica no probabilística del muestreo censal, en el cual Ramírez (1997) menciona “es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”, lo cual significa que en el estudio participaron los 280 jóvenes pertenecientes a este Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo ubicada en el Callao.

## 2.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la presente investigación se emplearon los siguientes instrumentos:

### a) FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

**Nombre del instrumento:** Escala de Motivación por el trabajo (R-MAWS)

**Autor:** Gagné, Forest, Gilbert, Ausbé, Morin y Malorni

**Año:** 2010

**Adaptación:** Gagné et. En el 2012

**Administración:** Individual / Colectiva.

**Edad:** 18 a más

**Nº de Ítems:** 19.

**Duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Calificación:** De 1 a 7 puntos por cada ítem (Siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”)

**Objetivo:** Hallar el nivel de Motivación en el trabajo según sus 5 sub escalas, las cuales ayudan a medir los diversos tipos de motivación que se encuentran presentes al momento de ejecutar una tarea: Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca.

#### • CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

La confiabilidad de la Escala de Motivación por el trabajo, se obtuvo a través del análisis de consistencia interna, haciendo uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo como criterio general de 0.943, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable. Así mismo, los criterios obtenidos en relación a cada una de sus dimensiones también demuestran que la prueba es totalmente confiable, es decir, son mayor a 0,6.

Con respecto a la validez de construcción de la escala, se estableció a través del análisis de correlación ítem-test, en el que se

determinó que los 19 ítems son válidos ya que se han obtenido correlaciones altamente significativas ( $<0,20$ ).

## **b) FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL**

**Nombre del instrumento:** Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.

**Autor:** Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores.

**Año:** 2013.

**Procedencia:** Chimbote – Perú.

**Administración:** Individual / Colectiva.

**Edad de aplicación:** 18 a más

**Nº de Ítems:** 43.

**Duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Calificación:** De 1 a 5 puntos por cada ítem.

**Objetivo:** Hallar el nivel de Satisfacción laboral Global y específico según sus Factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y beneficios laborales, Supervisión, Relaciones humanas, Promoción y capacitación, Comunicación y Puesto de Trabajo.

- **CONFIABILIDAD Y VALIDEZ**

La confiabilidad de la Escala SL-ARG, se obtuvo a través del análisis de consistencia interna, haciendo uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo como criterio general de 0.976, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable. Así mismo, los criterios obtenidos en relación a cada una de sus dimensiones también demuestran que la prueba es totalmente confiable, es decir, son mayor a 0,6.

Con respecto a la validez de construcción de la Escala SL-ARG, se estableció a través del análisis de correlación ítem-test, en el que se determinó que los 43 ítems son válidos ya que se han obtenido correlaciones altamente significativas ( $<0,20$ ).

## **2.6. MÉTODO Y ANÁLISIS DE DATOS**

El método cuantitativo está basado en la toma de medidas, las cuales a través del análisis de datos podrán concluir en estadísticos.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados serán expresados gráficamente a través del software estadístico SPSS, para la respectiva interpretación de los resultados. Así también se realizará un análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Se seleccionó la población a la cual va dirigido el instrumento y se evaluó una muestra de 280 varones entre las edades de 18 a 25 años participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de Consumo Masivo, realizada en la región de Callao. Posteriormente se ingresaron los datos en el programa estadístico SPSS para procesar la información.

## **2.7. ASPECTOS ÉTICOS**

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de esta investigación, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación.

La recolección de los datos se realizó con el consentimiento de los trabajadores de RR.HH y los supervisores de cada planta de trabajo de la empresa. Así también se les informó a los trabajadores el tiempo que va a requerir su participación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES

Tabla 4

*Análisis descriptivo del nivel de Motivación Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	44	17,1%
MEDIO	84	32,6%
ALTO	130	50,4%
Total	258	100,0%

La Tabla 4, indica que el nivel de motivación que más predomina es el nivel alto representado por un 50, 4%, seguido de un nivel medio representado por un 32, 6% y un nivel bajo representado por un 17, 1%.

Tabla 5

*Análisis descriptivo del nivel de Satisfacción Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	51	19,8%
MEDIO	78	30,2%
ALTO	129	50,0%
Total	258	100,0%

La Tabla 5, indica que el nivel de satisfacción laboral que más predomina es el nivel alto representado por un 50,0%, seguido de un nivel medio representado por un 30,2% y un nivel bajo representado por un 19,8%.

### 3.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 6

*Análisis Inferencial de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,246	258	,000
SATISFACCIÓN	,105	258	,000

En la tabla 6, se observa que el estadístico de Kolmogorov-Smirnov asume un nivel de Significancia inferior a 0, 05, lo cual nos permite afirmar que los datos muestrales no siguen una distribución normal y que son no paramétricos.

### 3.3. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

Tabla 7

*Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Motivación Laboral y Satisfacción Laboral*

		MOTIVACIÓN_LABORAL
SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,703**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	258

En la tabla 7, se observa el coeficiente de correlación de rho de Spearman, el cual asume un valor de rho=0,703\*\* entre la variable motivación y satisfacción laboral, siendo significativa (sig. <0, 05). Es decir, existe correlación directa, significativa y alta entre la motivación y satisfacción laboral en jóvenes participantes de un programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.



Tabla 8

*Coefficiente de correlación entre las dimensiones de Motivación Laboral y Satisfacción Laboral*

		DESMOTIVACIÓN	REGULACIÓN EXTERNA	REGULACIÓN INTROYECTADA	REGULACIÓN IDENTIFICADA	MOTIVACIÓN INTRINSECA
CONDICIONES LABORALES DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	,943**	,974**	,996**	,996**	,957**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS LABORALES	Coefficiente de correlación	,896**	,941**	,936**	,941**	,910**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
SUPERVISIÓN	Coefficiente de correlación	,911**	,967**	,961**	,962**	,922**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
PROMOCIÓN Y CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO	Coefficiente de correlación	,793**	,836**	,843**	,832**	,795**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	,922**	,974**	,968**	,970**	,930**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
PUESTO DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	,820**	,858**	,855**	,850**	,800**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
RELACIONES HUMANAS	Coefficiente de correlación	,902**	,944**	,944**	,938**	,896**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000

En la tabla 8, se observa el coeficiente de correlación de rho de Spearman, el cual asume valores superiores a  $\rho=0,647$  entre las dimensiones de motivación y satisfacción laboral, siendo significativa (sig. < 0, 05). Es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de motivación y satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.

Tabla 9

*Coeficiente de correlación Rho entre Motivación Laboral y Satisfacción Laboral según edad.*

EDAD			NIVEL_DE_MOTIVACIÓN_LABORAL	NIVEL_DE_SATISFACCIÓN_LABORAL
18-20	NIVEL_DE_MOTIVACIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación		,662**
		Sig. (bilateral)		,000
21-23	NIVEL_DE_SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,662**	
		Sig. (bilateral)	,000	
24-25	NIVEL_DE_MOTIVACIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación		,818**
		Sig. (bilateral)		,000
	NIVEL_DE_SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,818**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	NIVEL_DE_MOTIVACIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación		,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	NIVEL_DE_SATISFACCIÓN_LABORAL	Coeficiente de correlación	,694**	
		Sig. (bilateral)	,000	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0, 01 (bilateral).

En la tabla 9, se observa el coeficiente de correlación de rho de Spearman entre la motivación y satisfacción laboral según edad, el cual asume valores superiores a  $\rho=0,662^{**}$ , siendo significativa (sig.  $<0,05$ ). Es decir, existe relación moderada, alta y significativa y directa entre la motivación y satisfacción laboral según edad en jóvenes participantes de un programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.

Tabla 10

*Coeficiente de correlación Rho entre Motivación Laboral y Satisfacción Laboral según grado de instrucción.*

GRADO DE INSTRUCCIÓN			NIVEL_DE_MO TIVACIÓN_LAB ORAL	NIVEL_DE_SA TISFACCIÓN_L ABORAL
Secundaria Completa	NIVEL_DE_MOTIVACIÓN_ LABORAL	Coeficiente de correlación		,578**
		Sig. (bilateral)		,000
Técnico Trunco	NIVEL_DE_SATISFACCIÓN_ N_LABORAL	Coeficiente de correlación	,578**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	NIVEL_DE_MOTIVACIÓN_ LABORAL	Coeficiente de correlación		,822**
		Sig. (bilateral)		,000
Universitario Trunco	NIVEL_DE_SATISFACCIÓN_ N_LABORAL	Coeficiente de correlación	,822**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	NIVEL_DE_MOTIVACIÓN_ LABORAL	Coeficiente de correlación		,678**
		Sig. (bilateral)		,000
	NIVEL_DE_SATISFACCIÓN_ N_LABORAL	Coeficiente de correlación	,678**	
		Sig. (bilateral)	,000	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0, 01 (bilateral).

En la tabla 10, se observa el coeficiente de correlación de rho de Spearman entre la motivación y satisfacción laboral según grado de instrucción, el cual asume un valor de rho=-0,578\*\* para secundaria completa, un valor de rho=0,822\*\* para técnico superior y un valor de rho=-0,678\*\* para el grado universitario trunco, siendo significativa (sig. <0,05). Es decir, existe relación moderada, alta, significativa y directa entre la motivación y satisfacción laboral según grado de instrucción en jóvenes participantes de un programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Se realizó esta investigación con el fin de determinar la relación existente entre la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en jóvenes participantes de un Programa de Capacitación Laboral de una empresa de consumo masivo ubicada en el Callao; se utilizó una muestra de 280 personas de los cuales todos eran de sexo masculino que comprendían entre 18 a 25 años. En cuanto a las pruebas utilizadas para la variable de motivación, se empleó la prueba de Motivación por el Trabajo de Gagné que contiene 19 ítems; mientras que para la variable de Satisfacción Laboral se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL/ARG que contiene 43 ítems.

Como se mencionó líneas arriba el objetivo de esta investigación es determinar la relación existente entre la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en jóvenes participantes de un Programa de Capacitación Laboral de una empresa de consumo masivo ubicada en el Callao, se obtuvo como resultado que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables; así mismo los resultados de esta investigación tienen una similitud con los resultados encontrados en el estudio que realizó Trujillo en el 2014, que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de una sede del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en la cual se obtuvo como resultado que existe una relación significativa, moderada y directamente proporcional entre ambas variables. Del mismo modo la teoría de la autodeterminación explica que existen 3 necesidades psicológicas, la competencia, la autonomía y las relaciones, las cuales si no son satisfechas de manera adecuada puede resultar en la reducción de la motivación del individuo, además que pueden acarrear efectos negativos tanto en su salud y bienestar. (Richard, Ryan y Deci, 2000)

En cuanto a los resultados y objetivos específicos, se encontraron los siguientes: En la variable de Motivación Laboral, se obtuvo que el 50.4% de la población se encuentra con un nivel de motivación alto; así como se demostró en el estudio realizado por Sum en el 2015, en la cual se pudo hallar que los trabajadores se encuentran altamente motivados; el reconocimiento e incentivos que reciben

ayudaba al incremento de su bienestar laboral, además les permiten desarrollar sus funciones con autonomía. Así como lo señalan Richard, et. El incremento de la motivación en el trabajo depende de ciertos factores; las personas para sentirse motivadas necesitan que sus líderes apoyen su autonomía, lo cual ayuda a incrementar la curiosidad y deseos por obtener nuevos desafíos; deben sentir que son trabajadores competentes, capaces de resolver los problemas que se les pueda presentar en su campo laboral, por otro lado deben trabajar en un adecuado ambiente laboral, en el cual las relaciones sean positivas. Todos estos factores en conjunto ayudan al incremento de la motivación.

En cuanto a la variable de Satisfacción Laboral, los resultados obtenidos demuestran que existe un alto nivel de satisfacción (50.0%), lo cual demuestra que se sienten a gusto con el ambiente físico en el que trabajan, además que reciben constantes capacitaciones que les ayudan a incrementar sus conocimientos día con día. Tal y como lo explican Chiang y Ojeda en su estudio realizado en el año 2013, en la cual obtuvieron como resultados una alta satisfacción laboral por parte de los trabajadores, ya que se sentían a gusto con el ambiente en el que laboraban, las relaciones existentes entre líderes y compañeros, además de la remuneración que recibían mensualmente. Así lo demuestra Herzberg con su teoría Bifactorial, en la cual menciona que para sentirse a gusto y satisfechos dentro del ambiente laboral, se encuentran como protagonistas a 2 factores, uno que hace referencia a los orientados al contexto en el cual se produce el trabajo y el otro, orientado al contenido del mismo.

Por otro lado, en el estudio se obtuvo que la correlación entre las variables según la edad, predomina más entre las edades de 21 a 23 años, muchos de los jóvenes dentro de este rango de edad se encuentran en búsqueda de situaciones nuevas en las cuales puedan aprender y poder ponerlos en práctica, son más optimistas con respecto al futuro. Así como lo explican Fernández-Ballesteros (1997), menciona que a medida que se va teniendo más años, la satisfacción disminuye, ya que los jóvenes se encuentran en la edad de buscar situaciones nuevas y emocionantes, cuentan con una adecuada salud que les permitirá realizar sus funciones al 100% sin muchas complicaciones.

Así mismo, en el estudio se obtuvo que la correlación entre las variables según grado de instrucción, existe un alto valor en los jóvenes con estudio técnico trunco, ya que por factores económicos no pudieron concluir sus estudios, por ello se encuentra enfocados en la búsqueda de su crecimiento y desarrollo personal y profesional. Así como lo explica Maslow (1991) en su teoría Motivacional, en la cual refiere que a medida que las personas van creciendo y madurando, las necesidades van cambiando, los jóvenes dentro de este rango de edad se encuentran en las puertas de la adultez, por tanto se encuentran enfocados en su futuro y las responsabilidades que ello acarrea, por tal motivo buscan una estabilidad económica, un trabajo bien remunerado y crecimiento profesional.

Finalmente, en cuanto a la correlación entre las dimensiones de ambas variables se encontraron que existe una correlación significativa para cada dimensión, lo cual significa que los trabajadores al sentirse satisfechos con lo que les proporciona su centro de trabajo se sentirán más motivados.

Así como se demuestra en la dimensión de la Motivación Intrínseca que se encuentra relacionado con la variable de Promoción y Capacitación en el trabajo; los participantes de este Programa Laboral reciben capacitaciones constantes los cuales les permiten potencializar sus conocimientos y aplicarlos en su día a día laboral. Así como lo menciona Richard y Deci en su Teoría de la Autodeterminación, en la que uno de los factores importantes a considerar para que el personal se sienta motivado y satisfechos, es sentirse competentes, lo cual lo logran a partir de las capacitaciones que reciben, aprendiendo temas nuevos y formándose para el futuro.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se obtuvo como resultados que existen una correlación directa y significativa entre la variable de Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral, es decir, si los jóvenes se sienten motivados en su trabajo, los niveles de satisfacción también aumentarán.

**SEGUNDA:** En cuanto a la variable de Motivación Laboral, se obtuvo que el 50.4% de la población se encuentra con un nivel de motivación alto, ya que, se encuentran a gusto con lo que hacen día a día.

**TERCERA:** En la variable de Satisfacción Laboral, se obtuvo que el 50.0% de la población se encuentra con un nivel de satisfacción alto.

**CUARTA:** Existe una correlación significativa entre las variables según edad, hallándose que en el rango que más predomina es en el de 21 a 23 años.

**QUINTA:** Existe una correlación significativa entre las variables según grado de instrucción, encontrándose el valor más alto en las personas que poseen un grado de instrucción técnico trunco.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Realizar en futuras investigaciones estudiar ambas variables realizando un estudio comparativo en los trabajadores contratados y los participantes del Programa de Capacitación Laboral.

Realizar un estudio en el cual se tenga como objetivo hallar que tipo de Motivación predomina en los jóvenes participantes de dicho Programa Laboral Juvenil.

Presentar un informe sobre los resultados obtenidos en la investigación con el fin de que se elaboren estrategias para la mejora continua de la Motivación y Satisfacción laboral.



## VII. REFERENCIAS

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Alles, M. (2010). Conciliar vida profesional y personal. Dos miradas: organizacional e individual. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

Alva, E. (2014). Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal. (Para optar el Título de Especialista). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo – 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Perú.

Alvitez, F. y Ramírez, M. (2013). Relación entre el Programa de Compensación e incentivos y la Motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer. (Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración). Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.

Behar, D. S. (2008). Metodología de la Investigación. Ediciones: Shalom

Carranza, G. (15 de octubre de 2016). Un mensaje de Inés Temple para quienes tratan mal a su gente. El Comercio. Recuperado de

- Castillo, N. F. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología). Pontificia Universidad Católica, Perú.
- Cavalcante, S. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina. (Tesis para optar el título de doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*. 58(2), pp. 39 - 60
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: MC Graw Hill
- Chumacero, J. (2014). La Satisfacción Laboral de los empleados del área de Publicidad de la Gerencia de personas Jurídicas de la SUNARP, ZONA REGISTRAL IX – Sede Lima. (Tesis para optar el Grado de Magister). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cuevas, M., Marrero, M., Moreno, I., Santini, E., Valentin, J. y Ocasio, A. (2015). Motivación de un grupo de voluntarios afiliados a dos organizaciones sin fines de lucro del área sur de Puerto Rico. 1(15), 47 – 61
- Fuentes, S. (2013). *Satisfacción Laboral y su influencia en la Productividad Estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Gastañaduy, K. (2013). Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico

en Trabajadores Remunerados y Voluntarios. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología). Pontificia Universidad Católica, Perú.

García, M., Barbero, M., Ávila, I. y García C., (2003). La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. 1(15), 109 – 113

Gómez, C. A., Incio, O. W. Y O'Donnel, G. (2011). Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial: Un caso en estudio. (Tesis para obtener el grado de Magíster). Pontificia Universidad Católica, Perú.

Granda, E. (2006). La Insatisfacción Laboral como factor de bajo rendimiento del trabajador. Quipukamayoc. 13(26), 116 – 122

Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. (Trabajo de investigación). Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.

Hernandez, R.; Fernández-Collado, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill

Herrera, D. y Matos, L. (2009). Desarrollo del concepto de motivación y su representación en distintas aproximaciones teóricas. En Teorías contemporáneas de la Motivación: Una Perspectiva Aplicada (p. 17-30). Lima: Fondo Editorial PUCP

Hidalgo, L. (18 de agosto de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Gestión. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management>

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg, 128, 79-86. Recuperado de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista->

- Moreno, J., Hernandez, A. y Cutre, D. (2009). Complementando la Teoría de la Autodeterminación con las Metas Sociales: Un estudio sobre la diversión en Educación Física. *Revista Mexicana de Psicología*, 26 (2), 2013-222. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243016315008>> ISSN 0185-6073
- Peña, M. C., Díaz, G. y Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar, 8(1), 37. Recuperado de: <http://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n1-2015/RIAF-V8N1-2015-3.pdf>
- Pérez, R. (2014). Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología). Pontificia Universidad Católica, Perú.
- Pujol, L. (2014). Satisfacción laboral del cuerpo académico de la Facultad de Cs. Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Un estudio descriptivo-correlacional de los resultados obtenidos. (Informe Mayo 2014). Mar del Plata: s.n (Inédito)
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *The American Psychological Association*, 55(1), 68 – 78. Recuperado de: [http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000\\_ryandeci\\_spanishampsych.pdf](http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsych.pdf)
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación S.A.

- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”*. Puerto Cabello, Estado de Carabobo. (Tesis de postgrado). Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Venezuela.
- Sotelo, M. (2011). Factores de la Teoría Motivacional de Autodeterminación de Deci y Ryan presentes en la Residencia Naval de Veracruz. *Revista Observatorio Calasanz*. II (4), P. 202 – 203
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral* (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Trujillo, G. (2014). *Motivación y Satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática*. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

## ANEXOS

1

### ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO – R – MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

**Instrucciones:** A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

A: Totalmente de Acuerdo

B: De Acuerdo

C: Levemente de Acuerdo

D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

E: Levemente en Desacuerdo

F: En Desacuerdo

G: Totalmente en Desacuerdo

	G	F	E	D	C	B	A
¿Por qué pones o podrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?							
1. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
3. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							

5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
6. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
7. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
10. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							
14. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
16. Porque poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
19. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

**ANEXO 2**  
**Escala de Satisfacción Laboral SL/ARG**  
**Ruíz, A y Zavaleta, M. (2013)**

**INSTRUCCIONES**

A continuación se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

**TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)**

**DE ACUERDO (DA)**

**INDIFERENTE (I)**

**EN DESACUERDO (ED)**

**TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)**

Nº		TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					



14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					

42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

### ANEXO 3

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao

**AUTOR:** Evelyn Vanesa Agurto Arpi

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la relación existente entre de Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao?	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Motivación Laboral			
	Establecer la relación entre la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.	H1:Existe correlación significativa positiva entre Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala
			“La Motivación Laboral es concerniente a la energía, la dirección, la persistencia y la equifinalidad – todos aspectos de la activación y de la intención.” (Ryan y Deci, 2000)	Puntaje obtenido de la Escala de Motivación en el trabajo de Gagné, la cual fue adaptada al Perú por Gastañaduy en el Perú en el 2013.	Desmotivación: 2, 15, 16	Ordinal
					Regulación Externa: 3, 8, 9, 10, 14, 17	Ordinal
					Regulación Introyectada: 1, 5, 7, 19	Ordinal
					Regulación Identificada: 4, 11, 18	Ordinal
	Objetivos específicos:	Hipótesis específica:	Variable 1: Satisfacción Laboral			
	Describir la característica de Motivación Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.	H2:Existe correlación significativa positiva entre Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral según edad en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una				
Describir la característica de						

<p>Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.</p> <p>Establecer la relación entre la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral según edad en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.</p> <p>Establecer la relación entre la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral según grado de instrucción en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones de la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.</p>	<p>empresa de consumo masivo del Callao.</p> <p>H3:Existe correlación significativa positiva entre Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral según grado de instrucción en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.</p> <p>H4:Existe correlación significativa positiva entre las dimensiones de la Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao.</p>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
		La Satisfacción Laboral es definida como “La actitud del trabajador hacia su actual trabajo” (Ruiz y Zavaleta, 2013)	Puntaje obtenido de la Escala de Satisfacción Laboral SL/ARG, elaborada por Alex Ruiz en Chimbote en el año 2013.	<b>Condiciones de trabajo:</b> 1, 8, 15, 22, 29, 36, 41	Ordinal
				<b>Remuneración y beneficios laborales:</b> 2, 9, 16, 23, 30, 42	Ordinal
				<b>Supervisión:</b> 3, 10, 17, 24, 31, 37	Ordinal
				<b>Relaciones humanas:</b> 4, 11, 18, 25, 32, 38	Ordinal
				<b>Promoción y capacitación:</b> 5, 12, 19, 26, 33, 39, 43	Ordinal
				<b>Comunicación:</b> 6, 13, 20, 27, 34, 40	Ordinal
				<b>Puesto de trabajo:</b> 7, 14, 21, 28, 35	Ordinal
		Variables de estudio			
		Edad			

	Callao.		Grado de Instrucción	Ordinal
			Programa Laboral	Ordinal

TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL
<b>Tipo</b> Este estudio es de tipo descriptivo - comparativo ya que nos ayuda a analizar como la variable se manifiesta dentro de un contexto determinado, así como también nos ayuda a analizar sus características y propiedades. Además nos sirve para descubrir la relación que existe entre dos variables (Behar, 2008)  <b>Diseño.</b> La presente investigación es de diseño no experimental, transversal, ya que las variables a observar no se	<b>Población.</b> La población estará constituida por 280 jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo ubicada en el Callao.  <b>Tamaño de muestra.</b> La muestra estará constituida por los 280 militares de una Institución Pública de Estado del distrito de Ancón.  <b>Tipo de muestreo.</b> El tipo de muestreo empleado para esta investigación es no probabilístico del muestreo censal, ya que todas las	<b>VARIABLE 1. Motivación Laboral</b>	<b>DESCRIPTIVA</b>
		<b>Nombre:</b> "Escala de Motivación por el trabajo (R-MAWS)	Media  Mediana  Moda  Desviación Estándar
		<b>Autor:</b> Gagné, Forest, Gilbert, Ausbé, Morin y Malorni	
		<b>Objetivos:</b> Evaluar el nivel de motivación en el trabajo.	
		<b>Áreas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desmotivación</li> <li>• Regulación Externa</li> <li>• Regulación Introyectada</li> <li>• Regulación Identificada</li> <li>• Motivación Intrínseca</li> </ul>	
		<b>Aspectos psicométricos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Validez:</b> La prueba tiene validez de</li> </ul>	

han manipulado, es decir se estudiaron tal cual se dan en el contexto para luego poder analizarlas en un tiempo único y determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)	unidades de investigación fueron consideradas como muestra (Ramírez, 1997)	<p>constructo, ya que se estableció mediante el análisis de correlación ítem-test, en el cual se obtuvieron criterios mayores a 0,20, lo cual demuestran que la prueba es válida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Confiabilidad:</b> Se obtuvo mediante el análisis de consistencia interna y se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, en el que se obtuvo un índice mayor al criterio de 0,7, lo cual indica que la prueba es confiable.</li> </ul>	
		<p><b>Estudio piloto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Validez:</b> Se realiza la validez de contenido en el que se obtiene que todos los ítems son válidos ya que obtuvieron un criterio mayor a 0.20.</li> <li>• <b>Confiabilidad:</b> Por medio del ítem – test se obtuvo que la prueba es confiable, ya que se obtuvo un alfa de Cronbach mayor al criterio de 0.6</li> </ul>	<b>INFERENCIAL</b>
			Kolmogorov Smirnov
			<b>PRUEBA</b>
			Se utilizará el software SPSS en su versión 22.
		<b>VARIABLE 2. Satisfacción Laboral</b>	<b>DESCRIPTIVA</b>

		<b>Nombre:</b> “Escala de Satisfacción Laboral SL/ARG	Media
		<b>Autor:</b> Alex Sívorí Ruiz Gómez y María Zavaleta Flores	Mediana
		<b>Objetivos:</b> Evaluar el nivel de satisfacción en el trabajo.	Moda
		<b>Áreas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de Trabajo</li> <li>• Remuneración y beneficios laborales</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Relaciones Humanas</li> <li>• Promoción y Capacitación</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Puesto de Trabajo</li> </ul>	Desviación Estándar
		<b>Aspectos psicométricos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Validez:</b> La prueba tiene validez de criterio, ya que por medio de 6 profesionales expertos en el área seleccionaron como válido a 44 ítems. Además, posee validez de constructo, este se estableció mediante</li> </ul>	

		<p>el análisis de correlación ítem-test, en el cual se halló que 43 ítems eran válidos, es decir obtuvieron correlaciones altamente significativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Confiabilidad:</b> Se obtuvo mediante el análisis de consistencia interna y se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, en el que se obtuvo un índice general de 0.878, lo cual indica que la prueba es confiable.</li> </ul>	
		<p>Estudio piloto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Validez:</b> Se realiza la validez de contenido en el que se obtiene que todos los ítems son válidos ya que obtuvieron un criterio mayor a 0.20.</li> <li>• <b>Confiabilidad:</b> Por medio del ítem – test se obtuvo que la prueba es confiable, ya que se obtuvo un alfa de Cronbach mayor al criterio de 0.6</li> </ul>	<b>INFERENCIAL</b>
			Kolmogorov Smirnov
			<b>PRUEBA</b>
			Se utilizará el software SPSS en su versión 22.



## ANEXO 4

### Validez y confiabilidad de la Variable de Motivación Laboral

Tabla 11

*Confiabilidad de la variable Motivación Laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	19

En la tabla 11, se puede observar que el alfa de Cronbach obtenido es de 0.943, lo cual significa que la prueba es muy confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 12

*Validez de la variable Motivación Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
ML1	,724
ML2	,823
ML3	,694
ML4	,779
ML5	,583
ML6	,674
ML7	,612
ML8	,774
ML9	,678
ML10	,814
ML11	,724
ML12	,724
ML13	,548
ML14	,724
ML15	,724
ML16	,548
ML17	,724
ML18	,548
ML19	,615

La tabla 12, muestra la validez de los ítems. En el cual se puede observar que se cumple el criterio establecido ( $< 0.20$ ). Esto quiere decir, que los ítems de la escala de Motivación son válidos.

Tabla 13

*Confiabilidad de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,627	3

En la tabla 13, se puede observar que el alfa de Cronbach obtenido en la dimensión de Desmotivación es de 0.627, lo cual significa que la dimensión es confiable. Por lo que se puede referir que los puntajes obtenidos de los ítems son consistentes con el puntaje general lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 14

*Validez de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
ML2	,624
ML15	,362
ML16	,368

La tabla 14, indica que la validez de los ítems de la dimensión de Desmotivación cumple con el criterio establecido, el cual indica que para que sean considerados como válidos deben ser mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados obtenidos, los 3 ítems son válidos.

Tabla 15

*Confiabilidad de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	6

En la tabla 15, se muestra que el alfa de Cronbach obtenido en la dimensión de Regulación Externa es de 0.928, lo cual indica que la dimensión es confiable.

Tabla 16

*Validez de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
ML3	,862
ML8	,598
ML9	,873
ML10	,632
ML14	,906
ML17	,906

La tabla 16, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 17

*Confiabilidad de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	4

En la tabla 17, se puede apreciar que el alfa de Cronbach obtenido en la dimensión de Regulación introyectada es de 0.805, lo cual indica que la dimensión es confiable.

Esto significa que los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 18

*Validez de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
ML1	,289
ML5	,908
ML7	,945
ML19	,947

La tabla 18, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 19

*Confiabilidad de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación Laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,609	3

En la tabla 19, se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Regulación identificada, el cual es de 0.609, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 20

*Validez de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
ML4	,578
ML11	,361
ML18	,348

La tabla 20, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 21

*Confiabilidad de la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,682	3

En la tabla 21, se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión motivación intrínseca, el cual es de 0.682, lo cual indica que la prueba es muy confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento.

Tabla 22

*Validez de la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
ML6	,520
ML12	,325
ML13	,351

La tabla 22, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 23

*Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	43

En la tabla 23, se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la escala de satisfacción laboral, el cual es de 0.976, lo cual indica que la prueba es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 24

*Validez de la variable Satisfacción Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
SL1	,710
SL2	,794
SL3	,710
SL4	,694
SL5	,710
SL6	,478
SL7	,710
SL8	,710
SL9	,797
SL10	,794
SL11	,710
SL12	,660
SL13	,702
SL14	,794
SL15	,797
SL16	,794
SL17	,478
SL18	,794
SL19	,795
SL20	,795
SL21	,478

SL22	,794
SL23	,710
SL24	,635
SL25	,710
SL26	,710
SL27	,448
SL28	,478
SL29	,478
SL30	,749
SL31	,794
SL32	,478
SL33	,476
SL34	,797
SL35	,478
SL36	,794
SL37	,463
SL38	,801
SL39	,710
SL40	,794
SL41	,794
SL42	,710
SL43	,794

La tabla 24, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple con el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados la prueba es totalmente válida.

Tabla 25

*Confiabilidad de la dimensión Condiciones de trabajo de la variable Satisfacción Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	7

En la tabla 25, se muestra que el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Condiciones de trabajo es de 0.869; esto quiere decir que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 26

*Validez de la dimensión Condiciones de trabajo de la variable Satisfacción Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
SL1	,544
SL8	,544
SL15	,794
SL22	,823
SL29	,243
SL36	,823
SL41	,823

La tabla 26, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 27

*Confiabilidad de la dimensión Remuneración y beneficios laborales de la variable Satisfacción Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	6

En la tabla 27, se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Remuneraciones y beneficios laborales, el cual es de 0.892, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.



Tabla 28

*Validez de la dimensión Remuneración y beneficios laborales de la variable Satisfacción Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
SL2	,819
SL9	,783
SL16	,819
SL23	,569
SL30	,774
SL42	,569

La tabla 28, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 29

*Confiabilidad de la dimensión Supervisión de la variable Satisfacción Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	6

En la tabla 29, se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Supervisión, el cual es de 0.792, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 30

*Validez de la dimensión Supervisión de la variable Satisfacción Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
SL3	,288
SL10	,775
SL17	,431
SL24	,622
SL31	,775
SL37	,446

La tabla 30, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 31

*Confiabilidad de la dimensión Relaciones Humanas de la variable Satisfacción Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	6

En la tabla 31, se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Relaciones humanas, el cual es de 0.826, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 32

*Validez de la dimensión Relaciones Humanas de la variable Satisfacción Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
SL4	,737
SL11	,724
SL18	,559
SL25	,724
SL32	,234
SL38	,620

La tabla 32, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 33

*Confiabilidad de la dimensión Promoción y Capacitación de la variable Satisfacción Laboral*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	7

En la tabla 33, se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Promoción y capacitación, el cual es de 0.878, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 34

*Validez de la dimensión Promoción y Capacitación de la variable Satisfacción Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
SL5	,877
SL12	,797
SL19	,556
SL26	,877
SL33	,165
SL39	,877
SL43	,482

La tabla 34, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 35

*Confiabilidad de la dimensión Comunicación de la variable Satisfacción Laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	6

En la tabla 35, se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Comunicación, el cual es de 0.807, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 36

*Validez de la dimensión Comunicación de la variable Satisfacción Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
SL6	,461
SL13	,327
SL20	,779
SL27	,448
SL34	,784
SL40	,694

La tabla 36, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

Tabla 37

*Confiabilidad de la dimensión Puesto de Trabajo de la variable Satisfacción Laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	5

En la tabla 37, se muestra el alfa de Cronbach obtenido para la dimensión Puesto de trabajo, el cual es de 0.772, lo cual indica que la dimensión es confiable. En ese sentido, los puntajes de los ítems son consistentes con el puntaje total lo que asegura la consistencia interna del instrumento para esta dimensión.

Tabla 38

*Validez de la dimensión Puesto de Trabajo de la variable Satisfacción Laboral*

	Correlación elemento-total corregida
SL7	,274
SL14	,345
SL21	,795
SL28	,795
SL35	,795

La tabla 38, indica la validez de los ítems, en el cual se puede observar que se cumple el criterio, el cual indica que serán considerados válidos si son mayores a 0.20. Por lo tanto, según los resultados encontrados en esta dimensión, todos los ítems cumplen con este criterio.

## ANEXO 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Evelyn Vanesa Agurto Arpi**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en jóvenes participantes de un Programa de Capacitación Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Satisfacción Laboral SL/ARG** y **Motivación hacia el trabajo**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Evelyn Vanesa Agurto Arpi

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....

con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en jóvenes participantes de un Programa de Capacitación Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao** de la señorita Evelyn Vanesa Agurto Arpi.

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

## ANEXO 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 26 de Setiembre de 2017

**CARTA N° 487-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Señor Mgtr.  
**José Rentería Pineda**  
Jefe de capacitación y selección  
Alicorp SAA  
Av. Argentina 4793 – Carmen de la Legua

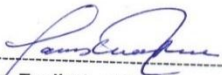
Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **AGURTO ARPI EVELYN VANESA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN JOVENES PARTICIPANTES DE UN PROGRAMA LABORAL JUVENIL DE UNA EMPRESA DE CONSUMO MASIVO DEL CALLAO", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Dra. Taniht L. Cubas Romero  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

  
JOSÉ RENTERÍA P.  
Jefe de Capacitación y Selección  
alicorp S.A.A.

UCV.EDU.PE